

Entre l'atur i el temps parcial: noves maneres per a una vella desigualtat?

Teresa Torns

Membre del Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)

Departament de Sociologia

Universitat Autònoma de Barcelona

Resumen: Este artículo propone algunas hipótesis interpretativas acerca de las ausencias femeninas del mercado laboral. En concreto plantea que el paro y el tiempo parcial femenino son dos caras de una misma moneda que tiene como referente el denominado modelo *bread-winner*, vigente en las sociedades del Estado del bienestar, propio de los países de la UE. Tales ausencias son expresión a su vez de las desigualdades de género presentes en el mercado de trabajo. El carácter estructural de las mismas pone en cuestión las políticas de empleo y de acción positiva llevadas a cabo en estas últimas décadas. El análisis de las correspondientes cifras europeas bajo el prisma del modelo *bread-winner* pone de manifiesto que esas ausencias femeninas (tiempo parcial y/o paro) son las que mejor definen las desiguales relaciones entre hombres y mujeres en relación a la carga total de trabajo. El texto plantea, por último, posibles vías de revisión del citado contrato social entre ambos géneros.

Abstract: The article outline some hypothesis oriented to explain the female absences from the labour market, mainly presents in the European Welfare States. These absences works as the two faces of the same coin building up the basis of a bread-winner model. Female part time and unemployment are also social indicators for pointing out gender inequalities in the labour market. Structural characteristics of these absences put in question European Social

Policies of employment and Positive Action for women implemented during these two last decades. Data analysis elaborated from this point of view shows that these female absences (part time and/or unemployment) are useful to describe unequal relationships between men and women, in relation with the total workload. Finally the author suggest some ways to review this social contract between both genders.

Introducció

L'activitat laboral femenina presenta arreu dels països industrialitzats, i molt especialment als de la Unió Europea, unes característiques comunes. El contingut d'aquestes característiques i el seu caràcter estructural s'han posat de manifest, en aquesta darrera dècada, a partir d'estudis del mercat laboral que inclouen d'una manera o altra les perspectives de gènere.

En aquest escrit, es pretén mostrar algunes de les darreres hipòtesis de treball que han sorgit al si del QUIT¹ com a fruit de les reflexions extretes dels estudis sobre l'atur femení i altres absències femenines del mercat laboral. En concret, es perfilen arguments sobre el lligam que converteix algunes d'aquestes absències (l'atur i el temps parcial) en expressió de la presència de les desigualtats de gènere al mercat de treball. L'atur, perquè, tal com pot fàcilment comprovar-se a Espanya i a Catalunya, afecta majoritàriament les dones i molt especialment les joves. El temps parcial, perquè, tal com mostren les dades relatives, en aquest cas a la realitat europea, presenta també una aclaparadora presència femenina. I les dades corresponents a la realitat catalana i espanyola no semblen desmentir, per ara, la via europea.

L'anàlisi conjunta d'aquestes dues realitats dibuixa, al meu parer, algunes hipòtesis interpretatives de la situació de subordinació del col·lectiu femení en relació a la situació de dominació del col·lectiu masculí, tal com es manifesten al mercat laboral. És a dir, des d'aquest enfocament, l'atur i el temps parcial femenins no són sinó les dues cares d'una mateixa moneda. Dit d'una altra manera, l'absència total o parcial del col·lectiu femení del mercat de treball és l'única possibilitat de presència laboral femenina permesa en l'actual organització socioproductiva, ja que aquesta organització, basada en el

1. Les sigles corresponen al Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball del Departament de Sociologia de la UAB, que va ésser organitzat el 1988 per Fausto Miguélez, Carlos Lozares i jo mateixa. Pilar Carrasquer, Antonio Martín, Andreu Lope, Pedro López, Vicent Borràs, Tomàs García, Ramón Alòs, Joan Miquel Verd, Joel Martí i Clara Llorens són actualment els principals membres actius del grup.

que s'anomena el model *bread-winner*, només permet la presència laboral completa del col·lectiu masculí.

A fi de donar suport a aquestes hipòtesis interpretatives, en aquest escrit es fa, primer, una breu síntesi dels trets estructurals que caracteritzen l'activitat laboral femenina. A continuació, es comenten algunes xifres que poden indicar l'encert de les argumentacions defensades. Seguint aquesta mateixa pauta, es mostren també altres dades que donen pistes sobre l'imaginari social que acompanya aquestes absències. Es formulen, a més, alguns interrogants sobre les mesures que pretenen pal·liar aquesta situació d'absència.

Finalment, s'intenta lligar el conjunt d'aquestes argumentacions amb un dels debats que a hores d'ara centra l'interès de bona part dels discursos i les pràctiques dels especialistes i dels col·lectius implicats en el món del treball: el del repartiment i/o la redistribució del temps de treball. Aquest últim apunt, es planteja per defensar un objectiu viable per a aquest discurs que, a diferència d'altres visions, s'orienta a cercar noves solucions a velles desigualtats socials, procurant que no se'n generin de noves.

L'activitat laboral femenina sota el prisma del model *bread-winner*

Qualsevol de les mirades sobre el conjunt de l'activitat laboral femenina als països industrialitzats reconeix que presenta uns trets diferents dels de l'activitat corresponent al col·lectiu masculí. Tanmateix han estat les visions sorgides des del que hom reconeix globalment com a perspectiva de gènere² les que han reconegut el caràcter estructural d'aquests trets diferencials. Aquests enfocaments expliquen, no sempre sota consens, que aquests trets distints són indicadors de les desigualtats de gènere que suporten les dones al mercat laboral. Tres paraules clau –absència, subordinació i segregació– (Carrasquer i Romero, 1998) resumeixen sintèticament aquesta situació de desigualtat i alhora caracteritzen una activitat laboral femenina similar a tots els països de la UE, malgrat les diferències degudes a les diverses tradicions i models d'industrialització i als matisos socioculturals corresponents.

2. Vegeu una breu síntesi de la diversitat d'enfocaments teòrics que aquesta perspectiva enclou a Torns (1997) i una versió extensa dels escrits corresponents als esmentats enfocaments a Borderías, Carrasco i Alemany (1994).

Del conjunt d'argumentacions que han tractat de trobar les raons explicatives d'aquesta situació cal citar aquelles que mostren la incidència del treball domèstic/familiar en l'activitat laboral femenina. Unes explicacions que posteriorment troben el seu marc de referència general en l'anomenat model producció/reproducció. Aquestes perspectives teòriques són les que han facilitat la revisió del concepte de treball i de les relacions socials (desiguals) implicades en els processos de producció i reproducció, i són també aquestes perspectives les que han fet possible, en aquests darrers anys, l'atribució d'un paper clau al contracte social de caràcter patriarcal i, per tant, sexista existent entre homes i dones.

Aquesta atribució s'ha fet possible en veure com aquest contracte no resulta paritari per a les dones en l'organització socioproductiva actual, i, també, com a resultat de l'anàlisi del seu paper com a pivot sobre el qual s'estructuren les activitats, les polítiques i els imaginaris de l'actual Estat del benestar. L'esmentat contracte és l'expressió, més o menys tangible segons els àmbits i els territoris, de l'anomenat model *bread-winner*³ que la terminologia anglesa sembla haver imposat.

Pateman (1995) és una de les primeres veus que posa de manifest les bases patriarcals del contracte social entre homes i dones, tal com s'ha pactat en el món occidental contemporani. En aquest contracte, tot i la diversitat de modalitats existents, els homes són caps de família, proveïdors del suport econòmic del nucli familiar al qual ofereixen, a més, protecció. A canvi, obtenen la subordinació de la resta del nucli i el treball invisible de les dones, considerades en aquest model únicament com a mares i esposes. En aquest contracte no escrit homes i dones bescanvien protecció per submissió, treball pagat i poder per treball no pagat i manteniment.

Com a conseqüència d'aquest contracte, només queda reconegut com a treball aquell que és regulat pel mercat i, com a treballador, el cap de família o el futur cap de família. Seguint el mateix raonament, les representacions simbòliques que acompanyen aquesta situació són les que converteixen aquest treball, a més de font d'ingressos, en

3. L'expressió anglesa sembla imposar-se entre les especialistes, malgrat les resistències franceses, que l'han traduïda per *cap de família*. La paraula castellana *ganapán*, traducció literal del mot anglès, no sembla tenir èxit, atesa la seva polisèmia, i sol emprar-se el lema *proveedor principal de ingresos*. En català, no he aconseguit, per ara, trobar una equivalència satisfactòria. Cal remarcar que l'acceptació del lema *cap de família* remet només a la idea de detentador de poder i no manté l'atribució de *guanyador del pa* de manera prou explícita. I que, a la inversa, dir-ne *proveïdor principal d'ingressos* no fa prou esment de la situació de poder que acompanya aquesta figura.

vincle bàsic de ciutadania. O, el que ve a ésser el mateix, en eina clau de la visibilitat social dels individus.

En aquest model, les dones (les mares i esposes o les que estan en camí d'ésser-ho) resten subordinades al cap de família. I el seu dret a ésser visibles socialment a través del dret al treball (pagat) no tindrà la mateixa legitimitat que en el cas dels individus masculins, llevat que elles mateixes esdevinguin (per absència de la part masculina del contracte) cap de família. La ciutadania de les dones, malgrat tenir el dret cívic al vot, serà, per tant, una ciutadania mediada, perquè no tenen l'accés directe que proporciona el treball pagat. Això fa que el seu treball no pagat mai no sigui reconegut com a tal i que el seu dret al treball (pagat) sigui només un dret de segon ordre, ja que el dret prioritari per a elles és convertir-se en esposes, mares o filles dels caps de família presents o dels que ho seran en el futur.

Malgrat la dificultat de trobar evidències empíriques per a aquest seguit de raonaments, es poden elaborar hipòtesis que tractin de posar en evidència com la força material i simbòlica d'aquest model és present en el rerefons de les absències femenines del mercat laboral i que, a més, serveixin per precisar que l'atur femení (Torns, 1998) i molt especialment el temps parcial són indicis significatius de l'expressió laboral d'aquest contracte (Fagan, O'Reilly i Rubery, 1998).

El que diuen algunes xifres

Si s'enfoquen les estadístiques laborals sota el prisma del model *bread-winner*, no hi ha dubte que actualment els països de la UE han vist canviar el comportament laboral femení. I un signe d'aquest canvi és que, des de fa prop més de vint anys, a la UE ha anat davallant la taxa d'inactivitat femenina i creixent la taxa d'activitat general, tot i les diverses oscil·lacions que aquesta major participació femenina ha tingut segons els països després de la Segona Guerra Mundial. La veritat és que aquest canvi ha portat a veure com les dones no abandonaven el mercat laboral i hi restaven fins i tot quan esdevenien mares i esposes. Aquest augment, però, no ha pogut amagar la persistència del model *bread-winner*, visible a grans trets a través de la major presència masculina en aquest mercat i d'unes absències femenines sempre més nombroses. Els pics d'aquesta persistència són molt diversos. El més fort probablement s'expressa a través de la distància que hi ha sempre entre la inactivitat masculina i la femenina, en el període culminant (vint-i-cinc i

quaranta-nou anys) per esdevenir o caps de família o mares i esposes.⁴

Tot i així, la inactivitat només anuncia allò que l'activitat mostra amb molta més força. Especialment a través de les absències laborals més notòries: l'atur com a indicador d'absència completa i el temps parcial com a indicador d'absència parcial. Aquí novament les dades europees, en les quals les catalanes⁵ no fan sinó mostrar les especificitats similars als territoris del sud d'Europa i assenyalen l'existència de les dues cares de la moneda anunciades: hi ha més atur femení i alhora menys temps parcial. Els trets diferencials dels països del sud (Espanya, Itàlia, Grècia, amb l'excepció de Portugal) denoten també una participació femenina que ha emergit més tardanament i una taxa global d'inactivitat femenina superior al 50 %. En aquest sud cal substituir Portugal per Irlanda.

Finlàndia, que no és del sud, també és present en aquest binomi de més atur i menys temps parcial femení, probablement per restar força als arguments que haurien fet feliços els partidaris del determinisme ambientalista. Les raons, en aquest cas, s'han d'anar a cercar en allò que és prou sabut però poc reconegut: les desigualtats de gènere no tenen res de natural i cal anar a cercar-les, en aquest cas, en models industrialitzadors diferents i en tradicions culturals diverses, especialment les relacionades amb la família. Per afinar un xic més l'argumentació, només cal veure com les tendències actuals de les corresponents absències laborals femenines franceses i de l'antiga Alemanya de l'Est segueixen un camí similar al finlandès; i és que França i l'Alemanya de l'Est comparteixen la tradició d'haver tingut una forta ocupació femenina a temps complet, cosa que fa que avui en aquests països creixi més l'atur femení que no pas el temps parcial.

Només Suècia i el Regne Unit tenen més atur masculí que femení i molt de temps parcial femení, malgrat que, en aquest darrer cas, l'absència femenina no sigui estrictament comparable. Continuant amb l'anàlisi d'aquesta absència del mercat laboral (l'atur), cal afegir que la resta de països de la UE presenten sempre unes xifres d'atur

4. Les dades comentades en aquest escrit tenen com a referència europea el darrer informe anual de la UE: *Employment and Social Affairs. Equal Opportunities for Women and Men in the European Union. Annual Report 1997*, Luxemburg, DG V, 1998. En concret, en relació a la inactivitat i a l'ocupació i l'atur, les dades corresponen a les taules núm. 7 (p. 60) i a la taula núm. 4 (p.57) d'aquest document.

5. Les anàlisis sobre les darreres dades relatives al mercat laboral català poden consultar-se a Carrerasquer i Romero (2000) i a Caprile, Vallvé i Moreno (1998), entre d'altres.

femení superiors a les del masculí.⁶ I cal precisar que el 50 % de les dones aturades de vint-i-cinc a quaranta-nou anys estan en atur de llarga durada de més d'un any. En definitiva, tot un ventall de modalitats distintes de l'esmentat binomi atur-temps parcial que no fan sinó posar en evidència les fortes similituds del model *bread-winner*.

Si es pren en consideració l'absència femenina més acceptada del mercat laboral (el temps parcial), cal aleshores preguntar-se, juntament amb Fagan, O'Reilly i Rubery (1998), si aquest treball a temps parcial de les dones és una reorganització fonamental del contracte social entre homes i dones. O, dit d'una altra manera, si no és res més que una forma de no qüestionar el model *bread-winner*. Les respostes a què arriben aquestes especialistes, després d'examinar els diferents casos de temps parcial que es donen a Alemanya, els Països Baixos i el Regne Unit, semblen confirmar les sospites implícites en aquestes preguntes.

De fet, veuen com el temps parcial s'ha desenvolupat des dels seus orígens a la UE⁷ per normalitzar la participació de les dones al mercat de treball. Especialment això ha estat cert, als països nòrdics i més concretament a Suècia i a Dinamarca, en el cas de les mares joves, per a les quals aquest treball a temps parcial ha constituït una transició vers el treball a temps complet. I és molt significatiu veure com actualment el treball a temps parcial femení està baixant en aquests dos països.

Però la realitat holandesa, país on més ha crescut el temps parcial femení durant aquests darrers anys, posa en evidència que aquest tipus de presència/absència femenina del mercat laboral no toca les bases del contracte social fixat pel model *bread-winner*, i fins i tot es dona el cas que quan hi ha parelles en què tots dos fan un treball amb *temps curt*, no s'assegura una major participació masculina al treball domèstic/familiar. De fet, segons assenyalen aquestes autores, el contracte social més participatiu, en aquest sentit, es dona en les parelles en què tots dos tenen un treball a temps complet. Però aleshores s'esdevé un altre inconvenient: la polarització de les ocupacions femenines. I jo hi afegiria una nova polarització: l'augment de les desigualtats d'ètnia, tal com posa de manifest el mercat laboral de les noves migrants.

Aquest seguit d'avertiments no fa sinó corroborar les crítiques

6. Vegeu novament la taula núm. 4 del document europeu citat a la nota 4.

7. Segons el document europeu citat, als països de la UE hi ha un 16 % de població ocupada a temps parcial. D'aquest percentatge, el 30 % són dones i el 5 % són homes. El percentatge femení supera el 50 % al Regne Unit, als Països Baixos ultrapassa el 60 %, i així resulta el més elevat de la UE, i els països nòrdics no superen el 40 %. Cal afegir que el 85 % de la nova ocupació femenina creada a la UE és a temps parcial, i recordar que les comparacions entre països no poden ésser estrictes. Segons Carrasquer i Romero (2000), a Catalunya, amb dades del 1998, el percentatge femení és gairebé del 18 %, mentre que el total no arriba al 9 %.

que van fer Beechey i Perkins (1987) al temps parcial britànic. En aquest estudi pioner, les autores donaven l'avis de com aquest tipus de treball no té a veure amb una reducció horària i és més aviat una segregació laboral específicament destinada a les dones (mares i esposes). És veritat que la realitat nòrdica i holandesa de treball a temps parcial no es correspon amb el model britànic pel que fa a la qualitat de les condicions laborals. Però donat l'actual desenvolupament del treball a temps parcial femení a Espanya i a Catalunya, molt més semblant al britànic que a l'holandès i al nòrdic, cal parlar esment al toc d'atenció fet ara fa poc més de deu anys. I, per damunt de tot, cal recordar que el treball a temps parcial no sembla pas una solució per trencar les bases del model *bread-winner*.

Altres dades sobre qüestions no tan evidents

Aquestes perspectives teòriques han estat el marc de referència general que ha guiat les recerques, les meves reflexions i els debats entorn de les absències femenines del mercat de treball. Durant aquests darrers deu anys,⁸ els estudis sobre l'absentisme laboral femení, primer, l'atur femení després, i els incipients apunts sobre el temps parcial donen fe de l'interès recurrent que al QUIT tenim aquelles persones que compartim uns objectes d'estudi orientats a mostrar les absències femenines del mercat laboral.

Les primeres anàlisis sobre l'atur femení (Torns i Carrasquer, 1993) van posar de manifest que les aturades de llarga durada del Vallès Occidental tenien una menor socialització femenina vers el món laboral, perfectament coherent amb l'acompliment del contracte social fixat pel model *bread-winner*. En una segona aproximació a l'atur femení (Torns, Carrasquer i Romero, 1995), aquest cop amb dades relatives a Espanya, a més d'aquesta menor socialització resultava evident l'assumpció de l'esmentat contracte a través d'una altra dada significativa: el motiu pel qual les dones (mares i esposes) deien estar a l'atur. La meitat de les dones (de vint-i-cinc a quaranta-quatre anys) tenien la voluntarietat com a motiu prioritari. I darrere aquesta voluntarietat no és difícil endevinar un matrimoni i la corresponent cura dels fills o filles i del marit.

Aproximacions similars a les dones europees de vint-i-cinc a quaranta-nou anys (les mares i esposes) inactives i sense cerca de treball al

8. Les referències bibliogràfiques poden consultar-se a la bibliografia d'aquest escrit i els estudis publicats només com a literatura grisa estan disponibles a la Biblioteca de Ciències Socials de la UAB.

mercat laboral obtenen respostes gairebé idèntiques.⁹ Quan se'ls formula la pregunta sobre les raons que fan que no cerquin ocupació, els motius més adduïts són sempre raons personals i responsabilitats familiars.

Reflexions posteriors sobre el perquè, a Espanya, hi ha silenci (social i sociològic) sobre l'atur femení i en canvi existeix una gran preocupació per l'atur, m'han fet formular hipòtesis sobre l'existència d'una forta tolerància social com a argument explicatiu (Torns, 1995, 1998) d'aquest silenci. Aquesta tolerància social és enunciada com a sinònim d'hipocresia, perquè només tolera aquell qui té poder per fer-ho i probablement sigui només visible si analitzem l'imaginari social que l'empara. En concret, un imaginari col·lectiu que serveix d'aixopluc del model de *bread-winner* aquí assenyalat.

Els indicis d'aquest imaginari s'expressen a través, per exemple, de la gran preocupació social per l'atur dels caps de família o dels joves masculins en tant que futurs caps de família. Una visió que, coherent amb l'esmentat model, ignora o menysté la importància de l'atur de les dones, en ésser percebudes socialment com a mares i esposes o en via d'ésser-ho, de manera prioritària.

Les evidències empíriques d'aquest imaginari són, però, inexistents, o com a molt estan en via d'elaboració. Tanmateix es poden dibuixar algunes pistes. Un d'aquests esbossos pot extreure's de l'estudi de les opinions europees sobre el treball de les dones casades i el seu paper com a bones mares. Les anàlisis de Crompton i Harris (1996) de les actituds europees¹⁰ sobre el treball de les dones (mares i esposes) mostren indicis interessants, malgrat les diferències socioculturals existents als diversos territoris. En aquest estudi, les respostes als ítems de l'escala de Lickert amb què van mesurar-se aquestes actituds donen fe de les diferències d'apreciació segons el gènere davant la qüestió.

És així com les dones, arreu d'aquests països, es mostren sempre menys d'acord que els homes amb els estereotips masculins i femenins derivats de la divisió sexual del treball. En concret, hi ha menys acord femení que masculí davant qüestions centrals per a l'imagi-

9. Les respostes de les aturades espanyoles analitzades pel QUIT provenien de dones aturades que sí que cercaven ocupació. Però, tot i no ésser idèntic el cas, s'apunta per la similitud del motiu (entre la voluntarietat i les responsabilitats familiars) que col·loca les dones (mares o esposes) a la inactivitat o a l'atur, en definitiva, en absència d'ocupació.

10. L'estudi de Crompton i Harris forma part del projecte interestatal «Gender Relations and Employment», en el qual s'intenta una anàlisi comparativa de quines són les relacions de gènere a nivell macro, mitjà i micro. S'hi utilitzen dades demogràfiques, familiars, de mercat laboral, legislatives, de polítiques socials, etc. L'àbast europeu inclou, en aquest apartat concret, Noruega, el Regne Unit i la República Txeca.

nari del model *bread-winner* més estereotipat, que han estat formulades amb els ítems següents (Crompton i Harris, 1996, p. 85):

- «el treball de l'home és guanyar diners; el de la dona, tenir cura de la llar i de la família»;
- «no està bé que l'home es quedi a casa i tingui cura dels fills mentre la dona treballa fora de la llar».

Cal, però, perfilar un xic més la força d'aquest imaginari tot veient que, més enllà de les òbvies diferències de gènere, s'ha de destacar també el grau d'acceptació de les dones d'algunes formulacions similars. En concret, el grau d'acord femení amb aquelles qüestions que afecten el seu paper de mares i esposes. En aquesta ocasió, els exemples provenen d'alguns ítems com els que es ressenyen a continuació (Crompton i Harris, 1996, p. 82):

- «una dona assalariada pot establir unes relacions tan afectives i protectores com una mare que no treballa»;
- «un nen petit pot patir més si la seva mare treballa»;
- «la feina és bona, però el que la majoria de dones realment vol es tenir una llar amb fills»;
- «ésser mestressa de casa és tan gratificant com treballar».

És especialment significatiu, en aquest punt, el grau d'acord de les dones del Regne Unit, on la taxa d'activitat femenina és elevada des de fa prou temps, no hi ha atur i sí molt de temps parcial. També cal destacar les respostes de la República Txeca, que sempre mostren l'acceptació d'un imaginari més conservador, des del punt de vista patriarcal. En aquest territori, tot fa pensar que els anys de l'anomenat socialisme real van deixar intacte el contracte base del model *bread-winner*, malgrat haver tingut una major participació femenina en el mercat de treball a temps complet. I, finalment, cal valorar com les respostes noruegues són les més progressistes, amb fortes diferències respecte al Regne Unit i a la República Txeca. Tot i així, cal precisar que l'imaginari diferenciat per gènere persisteix arreu, d'acord amb el contracte social fixat pel model *bread-winner*.

Darrers interrogants sobre darreres qüestions

Certament, cap dels arguments plantejats en aquest escrit no diu res que no sigui sabut. És a dir, cap de les dades comentades no aporta res d'estrictament nou als debats, reflexions i hipòtesis que, si

més no aquelles persones interessades per aquestes qüestions, venim plantejant des de fa gairebé vint anys. Probablement han canviat els termes: ara dissenyem les mateixes coses amb conceptes més acurats i possiblement els nostres arguments són més *fin*s; ara també en sabem més, hem estudiat més, hem llegit més, hem eixamplat el debat, però aquest millor coneixement sobre la realitat no l'ha fet pas canviar.

Aquesta constatació no té res d'ingenuïtat perduda, ni tan sols de lament; és només un reforç per a l'argument central plantejat en aquest escrit: l'atur i el treball a temps parcial femení són dues cares d'una mateixa moneda. La moneda és una imatge del contracte social fixat pel model *bread-winner*, sobre el qual es basa l'actual organització socioproductiva, emparada per l'Estat del benestar, si més no als països de la UE.

Això vol dir que les desigualtats socials de gènere persisteixen¹¹ i que alguns dels intents per alleugerir-les no semblen pas gaire encertats. En aquest sentit, cal recordar, en primer lloc, les polítiques d'ocupació femenines que sota el gran paraigua dels fons europeus s'estan desenvolupant des de fa més de quinze anys. Algunes veus de les més reconegudes entre les especialistes a Europa (Rubery, Meulders) han dit ja allò que des de fa prou temps hem anat dient a nivell més casolà: la lògica productivista que les presideix no aconsegueix res més que augmentar la segregació ocupacional femenina ja existent. En segon lloc, cal també parlar esment en les polítiques més recents que, també des d'Europa, tracten de conciliar la vida laboral amb la vida familiar. Tot i l'interès de les mesures, les accions positives, les legislacions i els esforços esmerçats, la sospita també persisteix, perquè novament semblen anar orientades només al col·lectiu femení, com si únicament les dones haguessin de conciliar aquestes parcel·les de la seva vida.

En aquest punt, sembla adient adjuntar l'exemple de la propaganda que en el primer trimestre de l'any 1999 el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales està fent sobre els nous contractes a temps parcial estable. En cap moment cap dels subjectes masculins o femenins no apareix relacionat amb el treball no retribuït (treball domèstic/familiar) que majoritàriament fan les dones (mares i esposes) i que resulta imprescindible perquè la societat funcioni. Només apareix un subjecte pare (amb un fill) que expressa la voluntat de tenir aquest tipus de contracte per gaudir de més temps lliure i dedicar-lo a la seva família.

11. Aquesta persistència no ignora que les desigualtats de classe tampoc no han desaparegut i que probablement alguns dels intents per fer-les desaparèixer (tant pel que fa al gènere com pel que fa a la classe) provoquen l'augment de les desigualtats socials d'ètnia, almenys en aquesta part de l'anomenat Primer Món.

Les dones que també surten a l'anunci semblen no tenir la intenció d'ésser mares i esposes perquè també reclamen el temps parcial per gaudir de més temps lliure (la treballadora) i ésser més competitiva i donar millor servei al client (l'empresària). La irrealitat de l'imaginar que hi ha en el rerefons de l'anunci no prové tanmateix de la manca de coherència amb la realitat d'aquests contractes en l'actual mercat laboral espanyol i català; la irrealitat prové fonamentalment de l'absència de les raons que expliquen per què aquest contracte és bàsicament femení, en ésser la solució ideal perquè no es trenqui el model *bread-winner*.

La mateixa argumentació pot aplicar-se als debats avui vigents sobre el repartiment del treball o més exactament sobre la redistribució del temps de treball. Novament cal remarcar que, en aquests debats i en les solucions plantejades, treball només significa ocupació i s'oblida el temps de treball domèstic/familiar o, dit en altres paraules, no es té present la càrrega total de treball i el temps corresponent per dur-la a terme. Aquest oblit es manifesta, per exemple, en les mesures acceptades pels sindicats europeus de la CES, que pacten jornades laborals reduïdes però concentrades en quatre dies laborals a la setmana. Aquestes solucions obliden que la lògica del també anomenat treball de la reproducció requereix solucions que prevegin una menor jornada laboral diària per a tothom. I és que la quotidianitat de les tasques domesticofamiliars requereix una sincronia que no s'adiu amb aquest tipus de concentracions, pensades només des d'una lògica productivista i diacrònica.

En definitiva, el contracte social entre homes i dones que ha configurat el model *bread-winner* té una força que sembla haver triomfat àmpliament i extensament. Així, sembla derivar de la interiorització de les activitats, dels imaginaris i fins i tot de les alternatives plantejades per molts dels subjectes, col·lectius i especialistes dedicats a aquests afers. Fa molt de temps que, amb un toc d'optimisme, dic que la veu, el saber i les pràctiques de les dones que tenen consciència que aquest model no els convé és la principal font de recursos, energies i esperances. No se'n pretén l'exclusiva; només s'espera, com a la vella cançó de Raimon, ésser «més dels que volen i diuen».

Bibliografia

BEECHY, V.; PERKINS, T. (1987). «A matter of hours: Part-time and labour market». Cambridge: Polity Press.

- BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C.; ALEMANY, C. (1994). «Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales». Barcelona: FUHEM-Icària.
- CAPRILE, M.; VALLVÉ, C.; MORENO, D. (1998). «El mercat de treball a Catalunya». A: GINER, S. [dir.]. *La societat catalana*. Barcelona: Institut d'Estadística de Catalunya.
- CARRASQUER, P. (1997). «Jóvenes, empleo y desigualdades de género». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 11.
- CARRASQUER, P.; ROMERO, A. (2000). «El treball i l'ocupació a Catalunya entre 1988 i 1998». A: *Catalunya 1989-1998*. Barcelona: Fundació J. Bofill.
- CROMPTON, R.; HARRIS, F. (1996). «El trabajo de las mujeres, actitudes de género y familia en el Reino Unido, Noruega y la República Checa». A: SOLSONA, M. [ed.]. *Desigualdades de género en los nuevos y viejos hogares*. Madrid: IMU.
- FAGAN, C.; O'REILLY, J.; RUBERY, J. (1998). «Le temps partiel aux Pays-Bas, en Allemagne et au Royaume Uni: un nouveau contrat social entre les sexes?». A: MARUANI, M. (1998).
- MARUANI, M. [dir.]. (1998). «Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail». Paris: La Découverte.
- PATEMAN, C. (1995). «El contrato sexual». Barcelona: Anthropolos.
- RECIO, A. (1999). «La segmentación del mercado laboral en España». A: F. MIGUÉLEZ; C. PRIETO [dir.]. *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: Siglo XXI.
- ROGERAT, C.; SENOTIER, D. (1994). «Le chômage en héritage: parole des femmes». Vincennes: GREC.
- RUBERY, J. (1997). «What do women want from full employment?». A: PHILPOTT, J. [ed.]. *Working for full employment*. UK: Routledge, 1997. [Traducció castellana a: CARRASCO, C. [dir.]. *Mujeres y economía*, Barcelona: Icaria-Antrazyt, 2000]
- TORNS, T. (1994). «El treball a temps parcial». Comunicació presentada a les Jornades «Tan fràgil que es pot trencar» organitzades per la Secretaria de la Dona de la CONC, Barcelona.
- (1995). «Chômage». A: *La place des femmes*. Paris: La Découverte.
- (1998). «Chômage et tolérance sociale à l'exclusion: le cas de l'Espagne». A: MARUANI, M. (1998).
- (1999). «Las asalariadas: un mercado con género». A: MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. [dir.]. *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- TORNS, T.; CARRASQUER, P. (1993). «Estudi de l'absentisme del col·lectiu d'hospitalaria d'un consorci hospitalari». *Working Paper*, núm. 3. Bellaterra: Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el treball (QUIT).
- (1993). «Les aturades de llarga durada al Vallès Occidental». *Working Paper*, núm. 4 Bellaterra. Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el treball (QUIT).
- (1994). «El absentismo laboral femenino: mito o realidad». *ABACO*, núm. 4. Gijón.
- TORNS, T.; CARRASQUER, P.; ROMERO, A. (1995). «El perfil socio-laboral del paro femenino en España». Madrid: Instituto de la Mujer.